

EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA 2014/67/ES**(2014. gada 15. maijs)****par to, kā izpildīt Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā, un ar ko groza Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (ES) Nr. 1024/2012 par administratīvo sadarbību, izmantojot iekšējā tirgus informācijas sistēmu ("IMI regula")****(Dokuments attiecas uz EEZ)**

EIROPAS PARLAMENTS UN EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

ņemot vērā Līgumu par Eiropas Savienības darbību un jo īpaši tā 53. panta 1. punktu un 62. pantu,

ņemot vērā Eiropas Komisijas priekšlikumu,

pēc leģislatīvā akta projekta nosūtīšanas valstu parlamentiem,

ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinumu ⁽¹⁾,ņemot vērā Reģionu komitejas atzinumu ⁽²⁾,rīkojoties saskaņā ar parasto likumdošanas procedūru ⁽³⁾,

tā kā:

- (1) Darba ņēmēju pārvietošanās brīvība, brīvība veikt uzņēmējdarbību un pakalpojumu sniegšanas brīvība ir iekšējā tirgus pamatprincipi, kas noteikti Līgumā par Eiropas Savienības darbību ("LESD"). Savienība padziļina minēto principu īstenošanu ar mērķi garantēt vienlīdzīgus noteikumus uzņēmumiem un darba ņēmēju tiesību ievērošanu.
- (2) Pakalpojumu sniegšanas brīvība ir arī uzņēmumu tiesības sniegt pakalpojumus citā dalībvalstī, uz kuru uzņēmumi uz laiku var norīkot savus darba ņēmējus, lai tur sniegtu minētos pakalpojumus. Darba ņēmēju norīkošanas nolūkā ir nepieciešams nošķirt šo brīvību no darba ņēmēju pārvietošanās brīvības, kas katram pilsonim dod tiesības brīvi pārvietoties uz citu dalībvalsti, lai strādātu un dzīvotu tur minētajā nolūkā, un aizsargā pret diskrimināciju saistībā ar nodarbinātību, darba samaksu un citiem darba un nodarbinātības nosacījumiem salīdzinājumā ar attiecīgās dalībvalsts pilsoņiem.
- (3) Attiecībā uz darba ņēmējiem, kas uz laiku norīkoti veikt darbu, lai sniegtu pakalpojumus dalībvalstī, kas nav dalībvalsts, kur viņi parasti veic darbu, Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 96/71/EK ⁽⁴⁾ iedibina skaidri formulētu nodarbinātības noteikumu kopumu, kuri pakalpojumu sniedzējam jāievēro dalībvalstī, uz kuru veic norīkošanu darbā, lai nodrošinātu attiecīgo norīkoto darba ņēmēju pamataizsardzību.
- (4) Visiem pasākumiem, kurus ievieš saskaņā ar šo direktīvu, vajadzētu būt pamatotiem un samērīgiem, lai neradītu administratīvo slogu un neierobežotu uzņēmumu, jo īpaši mazo un vidējo uzņēmumu (MVU) potenciālu jaunu darbvieta radīšanā, vienlaikus aizsargājot norīkotos darba ņēmējus.
- (5) Lai nodrošinātu atbilstību Direktīvai 96/71/EK, neradot nevajadzīgu administratīvo slogu pakalpojumu sniedzējiem, ir svarīgi, lai būtiskie faktiskie apstākļi, kas minēti šīs direktīvas noteikumos par patiesas norīkošanas konstatēšanu un ļaunprātīgas izmantošanas un apiešanas novēršanu, tiktu uzskatīti par orientējošiem un nepilnīgiem. Jo īpaši nebūtu jāizvirza prasība, ka ikvienā norīkošanas gadījumā ir jānodrošina visi elementi.

⁽¹⁾ OVC 351, 15.11.2012., 61. lpp.⁽²⁾ OVC 17, 19.1.2013., 67. lpp.⁽³⁾ Eiropas Parlamenta 2014. gada 16. aprīļa nostāja (Oficiālajā Vēstnesī vēl nav publicēta) un Padomes 2014. gada 13. maija lēmums.⁽⁴⁾ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 96/71/EK (1996. gada 16. decembris) par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā (OV L 18, 21.1.1997., 1. lpp.).

- (6) Neraugoties uz to, ka faktisko elementu novērtējums jāpielāgo katram konkrētam gadījumam un jāņem vērā situācijas īpatnības, situācijas, kam raksturīgi vieni un tie paši elementi, nedrīkstētu novest pie tā, ka kompetentās iestādes dažādās dalībvalstīs izdara atšķirīgus juridiskos secinājumus vai novērtējumu.
- (7) Lai novērstu, izvairītos no tā un apkarotu to, ka uzņēmumi ļaunprātīgi izmanto vai apiet piemērojamos noteikumus, nepareizi vai krāpnieciskos nolūkos izmantojot pakalpojumu sniegšanas brīvību, kas noteikta LESD, un/vai piemērojot Direktīvas 96/71/EK, un nepieļautu un apkarotu šādu parādību, būtu jāuzlabo jēdziena "norīkošana darbā" īstenošana un pārraudzība un Savienības līmenī jāievieš vienveidīgāki elementi, kas sekmē vienotu interpretāciju.
- (8) Tādēļ uzņēmējas dalībvalsts kompetentajai iestādei jāpārbauda tie būtiskie faktiskie apstākļi, kas raksturo jēdziena "norīkošana darbā" īslaicīgumu, un nosacījumu, ka darba devējs faktiski veic uzņēmējdarbību tajā dalībvalstī, no kuras veic norīkošanu darbā, ja nepieciešams, darot to ciešā sadarbībā ar uzņēmējdarbības veikšanas dalībvalsti.
- (9) Apsverot uzņēmuma apgrozījumu dalībvalstī, kurā tas veic uzņēmējdarbību, lai noteiktu, vai minētais uzņēmums tiešām veic būtiskas darbības, kas nav tikai iekšējās vadības un/vai administratīvās darbības, kompetentajām iestādēm būtu jāņem vērā valūtu pirktspējas atšķirības.
- (10) Šajā direktīvā noteiktie elementi attiecībā uz norīkošanas īstenošanu un pārraudzību var arī palīdzēt kompetentajām iestādēm noteikt darba ņēmējus, kuri nepatiesi deklarēti kā pašnodarbinātie. Saskaņā ar Direktīvu 96/71/EK darba ņēmēja definīcija ir definīcija, ko piemēro tās dalībvalsts tiesību aktos, kurā darba ņēmējs ir norīkots darbā. Norīkošanas jēdziena precizēšana un uzlabota pārraudzība, ko veic attiecīgās kompetentās iestādes, varētu veicināt juridisko noteiktību un sniegtu noderīgu instrumentu cīņā ar fiktīvu pašnodarbinātību, kā arī nodrošinātu, ka norīkotie darba ņēmēji netiek nepatiesi deklarēti kā pašnodarbinātie, tādējādi palīdzot novērst, nepieļaut un apkarot piemērojamo noteikumu apiešanu.
- (11) Ja nav patiesas norīkošanas un rodas tiesību normu kolīzija, būtu pienācīgi jāņem vērā Eiropas Parlamenta un Padomes Regulas (EK) Nr. 593/2008 (Roma I) ⁽¹⁾ vai Romas konvencijas ⁽²⁾ noteikumi, kuru mērķis ir nodrošināt, ka darba ņēmējiem nedrīkst liegt aizsardzību, ko tiem nodrošina ar tādiem noteikumiem, no kuriem nevar atkāpties ar līgumu vai no kuriem var atkāpties tikai tad, ja tas notiek par labu darba ņēmējiem. Dalībvalstīm būtu jānodrošina, ka tiek ieviesti noteikumi to darba ņēmēju pienācīgai aizsardzībai, kuri nav patiesi norīkoti.
- (12) Ja uzņēmumam nav Eiropas Parlamenta un Padomes Regulā (EK) Nr. 883/2004 ⁽³⁾ minētās apliecības par piemērojamiem sociālās nodrošināšanas tiesību aktiem, tā var būt norāde, ka situāciju nevajadzētu raksturot kā norīkošanu darbā uz laiku uz citu dalībvalsti, kas nav dalībvalsts, kurā attiecīgais darba ņēmējs parasti strādā saistībā ar pakalpojumu sniegšanu.
- (13) Šai direktīvai, tāpat kā Direktīvai 96/71/EK, nebūtu jāietekmē Regulas (EK) Nr. 883/2004 un Eiropas Parlamenta un Padomes Regulas (EK) Nr. 987/2009 ⁽⁴⁾ piemērošana.
- (14) LESD ir skaidri atzīta valstu darba attiecību sistēmu dažādība, kā arī sociālo partneru autonomija.
- (15) Saistībā ar darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanai daudzās dalībvalstīs ļoti liela nozīme ir sociālajiem partneriem, jo saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi tie var (pārmaiņus vai vienlaikus) noteikt atšķirīgus līmeņus piemērojamajām minimālajām algas likmēm. Sociālajiem partneriem būtu jāpaziņo un jāinformē par šīm likmēm.

⁽¹⁾ Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (EK) Nr. 593/2008 (2008. gada 17. jūnijs) par tiesību aktiem, kas piemērojami līgumsaistībām (Roma I) (OV L 177, 4.7.2008., 6. lpp.).

⁽²⁾ 1980. gada 19. jūnija Romas Konvencija par tiesību aktiem, kas piemērojami līgumsaistībām, kura atvērta parakstīšanai Romā (80/934/EEK) (OV L 266, 9.10.1980., 1. lpp.).

⁽³⁾ Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (EK) Nr. 883/2004 (2004. gada 29. aprīlis) par sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinēšanu (OV L 166, 30.4.2004., 1. lpp.).

⁽⁴⁾ Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (EK) Nr. 987/2009 (2009. gada 16. septembris), ar ko nosaka īstenošanas kārtību Regulai (EK) Nr. 883/2004 par sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinēšanu (OV L 284, 30.10.2009., 1. lpp.).

- (16) Piemērota un efektīva īstenošana un izpilde ir būtiskākie elementi, lai aizsargātu darbā norīkoto darba ņēmēju tiesības un nodrošinātu vienlīdzīgu konkurences apstākļus pakalpojumu sniedzējiem, savukārt nepienācīga izpilde mazina šajā jomā piemērojamo Savienības tiesību aktu efektivitāti. Tāpēc ir būtiski, ka Komisija un dalībvalstis (un attiecīgā gadījumā – reģionālās un vietējās iestādes) cieši sadarbojas, nenoliedzot darba inspekciju un sociālo partneru lielo nozīmi šajā jautājumā. Turklāt izšķirīga nozīme ir savstarpējai uzticībai, sadarbības garam, nepārtrauktam dialogam un savstarpējai sapratnei.
- (17) Efektīvas pārraudzības procedūras dalībvalstīs ir būtiski svarīgas, lai izpildītu Direktīvu 96/71/EK un šo direktīvu, un tādēļ tās būtu jāizveido visā Savienībā.
- (18) Grūtības piekļūt informācijai par nodarbinātības noteikumiem un nosacījumiem ļoti bieži ir iemesls, kāpēc pakalpojumu sniedzēji nepiemēro spēkā esošos noteikumus. Tāpēc dalībvalstīm būtu jānodrošina, ka šāda informācija ir vispārēji pieejama bez maksas, un ka efektīva piekļuve tai tiek nodrošināta ne tikai pakalpojumu sniedzējiem no citām dalībvalstīm, bet arī attiecīgajiem darbā norīkotajiem darba ņēmējiem.
- (19) Ja nodarbinātības noteikumus nosaka kolektīvie līgumi, kas ir pasludināti par vispārēji piemērojamiem, dalībvalstīm, vienlaikus ievērojot sociālo partneru autonomiju, būtu jānodrošina, ka šie koplīgumi pieejamā un pārredzamā veidā ir vispārēji pieejami.
- (20) Lai uzlabotu informācijas pieejamību, dalībvalstīs būtu jāizveido vienots informācijas avots. Katrai dalībvalstij būtu jānodrošina vienota oficiāla valsts tīmekļa vietne saskaņā ar tīmekļa piekļuves standartiem, kā arī jāizmanto citi piemēroti saziņas veidi. Vienotajai oficiālajai valsts tīmekļa vietnei vajadzētu būt vismaz tīmekļa vietņu portālam un tai vajadzētu būt kā vārtejai vai galvenajam ieejas punktam, skaidri un precīzi sniedzot saites uz attiecīgajiem informācijas avotiem, kā arī īsu informāciju par tīmekļa vietnes saturu un minētajām saitēm. Šādām vietnēm būtu jāaptver jo īpaši tās vietnes, kas izveidotas saskaņā ar Savienības tiesību aktiem nolūkā veicināt uzņēmējdarbību un/vai attīstīt pārrobežu pakalpojumu sniegšanu. Uzņēmējām dalībvalstīm būtu jāsniedz informācija par to tiesību aktos paredzēto laiku, cik ilgi pakalpojumu sniedzējiem jāglabā dokumenti pēc norīkošanas perioda beigām.
- (21) Norīkotajiem darba ņēmējiem vajadzētu būt tiesībām saņemt no uzņēmējas dalībvalsts vispārēju informāciju par valsts tiesību aktiem un/vai praksi, kas uz viņiem attiecas.
- (22) Dalībvalstu administratīvajai sadarbībai un savstarpējai palīdzībai būtu jāatbilst Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 95/46/EK noteikumiem par personu datu aizsardzību ⁽¹⁾, un tā būtu jāveic saskaņā ar dalībvalstu datu aizsardzības noteikumiem, ar kuriem īsteno Savienības tiesību aktus. Attiecībā uz administratīvo sadarbību, izmantojot Iekšējā tirgus informācijas sistēmu (IMI), tai būtu jāatbilst arī Eiropas Parlamenta un Padomes Regulai (EK) Nr. 45/2001 ⁽²⁾ un Eiropas Parlamenta un Padomes Regulai (ES) Nr. 1024/2012 ⁽³⁾.
- (23) Lai nodrošinātu, ka pamatnoteikumi par nodarbinātības noteikumiem, kas jāievēro attiecībā uz norīkotiem darba ņēmējiem, tiek piemēroti pareizi, un pārraudzītu atbilstību tiem, būtu nepieciešams, ka dalībvalstis uzņēmumiem, kas pakalpojumu sniegšanas nolūkā norīko darba ņēmējus, attiecina tikai atsevišķas administratīvās prasības un kontroles pasākumus. Saskaņā ar Eiropas Savienības Tiesas judikatūru šādas prasības un pasākumus var pamatot ar vispārējas nozīmes īpaši svarīgiem iemesliem, kas ietver darba ņēmēju tiesību efektīvu aizsardzību ar noteikumu, ka tie ir piemēroti noteiktā mērķa sasniegšanai un nepārsniedz to, kas ir nepieciešams šā mērķa sasniegšanai. Šādas prasības un pasākumus var noteikt tikai tad, ja kompetentās iestādes bez pieprasītās informācijas nevar efektīvi pildīt savu uzraudzības funkciju un/vai mazāk ierobežojoši pasākumi nenodrošinātu, ka to valsts kontroles pasākumu mērķi, ko uzskata par nepieciešamiem, tiktu sasniegti.

⁽¹⁾ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 95/46/EK (1995. gada 24. oktobris) par personu datu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi un šādu datu brīvu apriti (OV L 281, 23.11.1995., 31. lpp.).

⁽²⁾ Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (EK) Nr. 45/2001 (2000. gada 18. decembris) par fizisku personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi Kopienas iestādēs un struktūrās un par šādu datu brīvu apriti. (OV L 8, 12.1.2001., 1. lpp.).

⁽³⁾ Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) Nr. 1024/2012 (2012. gada 25. oktobris) par administratīvo sadarbību, izmantojot Iekšējā tirgus informācijas sistēmu, un ar ko atceļ Komisijas Lēmumu 2008/49/EK ("IMI regula") (OV L 316, 14.11.2012., 1. lpp.).

- (24) Pakalpojumu sniedzējam būtu jānodrošina, ka kompetentās iestādes visu norīkošanas laiku var pārbaudīt pakalpojuma sniedzēja deklarācijā norādīto norīkoto darba ņēmēju identitāti, kas nepieciešama, lai varētu veikt faktisku pārbaudi darba vietā.
- (25) Citā dalībvalstī uzņēmējdarbību veicošam pakalpojumu sniedzējam bez liekas kavēšanās būtu jāinformē kompetentās iestādes uzņēmējā dalībvalstī par jebkurām svarīgām izmaiņām deklarācijā iekļautajā informācijā, kas nepieciešama, lai varētu veikt faktisku pārbaudi darba vietā.
- (26) Pienākumam paziņot Komisijai administratīvās prasības un kontroles pasākumus nevajadzētu būt *ex-ante* apstiprināšanas procesam.
- (27) Lai nodrošinātu Direktīvas 96/71/EK labāku un vienādāku piemērošanu, kā arī tās praktisko izpildi, un pēc iespējas mazinātu piemērošanas un izpildes atšķirības Savienībā, dalībvalstīm savā teritorijā būtu jānodrošina, ka tiek veiktas efektīvas un adekvātas pārbaudes, tādējādi cita starpā veicinot cīņu pret nedeklarētu darbu saistībā ar norīkošanu darbā un ņemot vērā arī citas likumdošanas iniciatīvas, lai labāk risinātu šo jautājumu.
- (28) Dalībvalstīm attiecīgā gadījumā saskaņā ar saviem valsts tiesību aktiem un/vai praksi būtu jāiesniedz pārbaudītajam uzņēmumam pēc pārbaudes vai kontroles sagatavoto dokumentu, kurā ietverta visa attiecīgā informācija.
- (29) Dalībvalstīm būtu jānodrošina, ka ir pieejams pietiekams darbinieku skaits ar prasmēm un kvalifikāciju, kas nepieciešama pārbaudei efektīvai veikšanai, un būtu jāspēj bez liekas kavēšanās izpildīt šajā direktīvā paredzētos informācijas pieprasījumus, kas saņemti no uzņēmējas dalībvalsts vai no uzņēmējdarbības veikšanas dalībvalsts.
- (30) Šajā ziņā ļoti liela nozīme ir darba inspekcijām, sociālajiem partneriem un citām pārraudzības struktūrām, un tām arī turpmāk jābūt izšķirīgām.
- (31) Lai spētu elastīgi reaģēt uz darba tirgu un darba attiecību sistēmu dažādību, konkrētus norīkoto darba ņēmēju nodarbinātības noteikumus izņēmuma kārtā drīkst pārraudzīt vadība un darba ņēmēji un/vai citi dalībnieki un/vai struktūras, ja tie attiecīgajām personām nodrošina līdzvērtīgu aizsardzības līmeni un pārraudzību veic nediskriminējoši un objektīvi.
- (32) Dalībvalstu inspekcijas iestādēm un citām attiecīgajām pārraudzības un izpildes struktūrām būtu jāiesaistās sadarbībā un informācijas apmaiņā, kā tas noteikts attiecīgajos tiesību aktos, lai pārbaudītu, vai norīkotajiem darba ņēmējiem piemērojami noteikumi tiek ievēroti.
- (33) Ir īpaši vēlams, lai dalībvalstis iedibinātu saskaņotāku pieeju darba inspekcijas jomā. Turklāt būtu jāizvērtē nepieciešamība izstrādāt vienotus standartus nolūkā izveidot salīdzināmas metodes, praksi un standartu minimumu Savienības līmenī. Vienotu standartu izstrāde tomēr nedrīkstētu kavēt dalībvalstis to centienos efektīvi izskaust nedeklarētu darbu.
- (34) Lai atvieglotu Direktīvas 96/71/EK izpildi un nodrošinātu tās efektīvāku piemērošanu, būtu vajadzīgi efektīvi sūdzību iesniegšanas mehānismi, kurus darbā norīkotie darba ņēmēji var izmantot, lai iesniegtu sūdzību vai piedalītos procedūrās tieši vai – ar viņu piekrišanu – ar attiecīgo izraudzīto trešo pušu, piemēram, arodbiedrību vai citu apvienību, kā arī sociālo partneru kopīgi pārvaldīto struktūru starpniecību. Šie mehānismi būtu jāpiemēro, neskarot valsts procesuos noteikumus par pārstāvību un aizstāvību tiesās un arodbiedrību un citu darba ņēmēju pārstāvju kompetences un citas tiesības saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi.
- (35) Lai nodrošinātu, ka norīkotais darba ņēmējs saņem pareizu darba samaksu, un, ja piemaksas par norīkošanu darbā var uzskatīt par minimālās darba algas daļu, no darba algas šādas piemaksas būtu jāatskaita tikai tad, ja tas paredzēts valsts tiesību aktos, kolektīvajos līgumos un/vai uzņēmējas dalībvalsts praksē.

- (36) Tas, kā praksē tiek ievēroti noteikumi, kas jāpiemēro attiecībā uz norīkošanu darbā, un kā šajā ziņā tiek efektīvi aizsargātas darba ņēmēju tiesības, ir īpaši svarīgs jautājums apakšuzņēmēju ķēdēs, un tas būtu jānodrošina, veicot atbilstīgus pasākumus saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi un ievērojot Savienības tiesību aktus. Šādos pasākumos var ietilpt (pēc apspriešanās ar attiecīgajiem sociālajiem partneriem) tāda mehānisma brīvprātīga ieviešana, saskaņā ar kuru paredz, ka līdztekus darba devēja atbildībai vai tās vietā tiešais apakšuzņēmējs atbild par visu neizmaksāto neto atalgojumu atbilstīgi minimālajām likmēm, kas noteiktas darba samaksai un/vai iemaksām sociālo partneru kopīgi pārvaldītos fondos vai struktūrās, kurus reglamentē ar tiesību aktiem vai kolektīviem līgumiem, ciktāl uz tiem attiecas Direktīvas 96/71/EK 3. panta 1. punkts. Tomēr dalībvalstis saskaņā ar valsts tiesību aktiem var brīvi noteikt stingrākas atbildības normas vai veikt tālejošākus pasākumus saskaņā ar valsts tiesību aktiem, nodrošinot nediskriminējošu attieksmi un samērību.
- (37) Dalībvalstīm, kas ir ieviesušas pasākumus, lai nodrošinātu, ka apakšuzņēmēju ķēdēs tiek ievēroti piemērojamie noteikumi, vajadzētu būt iespējai paredzēt, ka konkrētos gadījumos (apakš-)uzņēmējs nav atbildīgs vai tā atbildību var ierobežot gadījumos, ja (apakš-)uzņēmējs ir uzņēmies uzticamības pārbaudes pienākumus. Minētie pasākumi būtu jānosaka valsts tiesību aktos, ņemot vērā attiecīgās dalībvalsts konkrētos apstākļus, un tajos cita starpā var iekļaut darbuzņēmēja veiktos pasākumus saistībā ar to, lai dokumentētu atbilstību administratīvām prasībām un kontroles pasākumiem nolūkā nodrošināt, lai tiktu efektīvi pārraudzīts, ka tiek ievēroti darba ņēmēju norīkošanai darbā piemērojamie noteikumi.
- (38) Bažas rada tas, ka dalībvalstīm joprojām ir daudz grūtību atgūt pārrobežu administratīvos sodus un/vai naudas sodus, un tāpēc būtu jāpanāk, ka tiek risināta administratīvo sodu un/vai naudas sodu savstarpējā atzīšana.
- (39) Dalībvalstu sistēmas attiecībā uz uzlikto administratīvo sodu un/vai naudas sodu izpildes līdzekļiem pārrobežu situācijās atšķiras, tāpēc tiek ietekmēta iekšējā tirgus pareiza darbība, un rodas risks, ka nodrošināt darbā norīkotajiem darba ņēmējiem līdzvērtīgu aizsardzības līmeni visā Savienībā ir ļoti grūti vai pat neiespējami.
- (40) Būtu jānodrošina, ka tiek efektīvi izpildīti pamatnoteikumi, kas reglamentē darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas nolūkos, veicot īpašus pasākumus, kuros lielāko uzmanību pievērš finansiālu administratīvo sodu un/vai naudas sodu pārrobežu izpildei. Tādēļ dalībvalstu tiesību aktu tuvināšana šai jomā ir būtiska, lai nodrošinātu augstāku, līdzvērtīgāku un salīdzināmāku aizsardzības līmeni, kas nepieciešams iekšējā tirgus pareizai darbībai.
- (41) Ja tiktu pieņemti vienoti noteikumi, ar kuriem paredz savstarpējās palīdzības sniegšanu, izpildes pasākumu atbalstu un saistītajām izmaksām, kā arī vienotas prasības par to lēmumu paziņošanu, kas saistīti ar piespriedzēm administratīvajiem sodiem un/vai naudas sodiem par Direktīvas 96/71/EK un šīs direktīvas neievērošanu, tiktu atrisināti vairāki praktiski pārrobežu izpildes jautājumi un tiktu garantēta labāka saziņa par šādiem lēmumiem, ko pieņēmusi cita dalībvalsts, un to labāka izpilde.
- (42) Ja noskaidrojas, ka pakalpojumu sniedzējs tiešām neveic uzņēmējdarbību uzņēmējdarbības veikšanas dalībvalstī vai uzņēmuma adrese vai dati nav patiesi, kompetentām iestādēm būtu nevis jāizbeidz process formālu iemeslu dēļ, bet jāturpina izmeklēšana, lai noteiktu tās fiziskās vai juridiskās personas identitāti, kas ir atbildīga par norīkošanu darbā.
- (43) Tādu lēmumu atzīšanas, ar ko nosaka administratīvo sodu un/vai naudas sodu un pieprasa piedzīt šādu sodu un/vai naudas sodu, pamatā vajadzētu būt savstarpējas uzticības principam. Tādēļ noraidīšanas vai atteikuma atgūt administratīvo sodu un/vai naudas sodu iemesli būtu jāierobežo līdz nepieciešamajam minimumam.
- (44) Lai gan tiktu iedibināti vienotāki administratīvo sodu un/vai naudas sodu pārrobežu izpildes noteikumi un gadījumos, kad tie nav samaksāti, nepieciešami vienotāki kritēriji efektīvām turpmākām procedūrām, šiem noteikumiem nebūtu jāskar dalībvalstu kompetence izveidot savu sodu, sankciju un naudas sodu sistēmu vai atgūšanas pasākumus, kas pieejami saskaņā ar to valsts tiesību aktiem. Tādēļ instrumentu, kas ļauj izpildīt šādus sodus un/vai naudas sodus, vajadzības gadījumā un ņemot vērā valsts tiesību aktus un/vai praksi pieprasījumu saņemušajā dalībvalstī, var pilnveidot, papildināt vai aizstāt ar dokumentu, saskaņā ar kuru instrumentu drīkst piemērot vai izpildīt pieprasījumu saņemušajā dalībvalstī.

- (45) Vienotākiem noteikumiem nebūtu ne jāgroza, ne jāmaina pienākums ievērot atbildētāju pamattiesības un pamatbrīvības, kā arī tiem piemērojamos juridiskos pamatprincipus, kas noteikti Līguma par Eiropas Savienību (LES) 6. pantā, piemēram, tiesības tikt uzklautam, tiesības uz efektīvu tiesību aizsardzību, tiesības uz taisnīgu tiesu vai arī principu *ne bis in idem*.
- (46) Šīs direktīvas mērķis nav nedz iedibināt saskaņotus noteikumus tiesiskās sadarbības jomā, jurisdikcijā, nedz atzīt un izpildīt lēmumus civillietās un komercietās, nedz arī izskatīt piemērojamo tiesību aktu jautājumus.
- (47) Šai direktīvā noteikto pienākumu neizpildes gadījumos dalībvalstīm būtu jāveic atbilstoši pasākumi, tostarp administratīvās procedūras un tiesvedība, un visos šādos gadījumos būtu jāparedz efektīvus, preventīvus un samērīgus sodus.
- (48) Šajā direktīvā ir respektētas pamattiesības un ievēroti principi, kas atzīti Eiropas Savienības Pamattiesību hartā, jo īpaši personas datu aizsardzība (8. pants), brīvība izvēlēties profesiju un tiesības strādāt (15. pants), brīvība veikt uzņēmējdarbību (16. pants), tiesības uz kolektīvām sarunām un rīcību (28. pants), godīgiem un taisnīgiem darba apstākļiem (31. pants), tiesības uz efektīvu tiesību aizsardzību un taisnīgu tiesu (47. pants), nevainīguma prezumpcija un tiesības uz aizstāvību (48. pants) un tiesības netikt divreiz tiesātam vai sodītam krimināllietā par to pašu noziedzīgo nodarījumu (*ne bis in idem*) (50. pants), un tā īstenojama saskaņā ar minētajām tiesībām un principiem.
- (49) Lai veicinātu labāku un vienādāku Direktīvas 96/71/EK piemērošanu, ir lietderīgi gādāt par elektronisku informācijas apmaiņas sistēmu, kas atvieglotu administratīvo sadarbību, un kompetentajām iestādēm būtu pēc iespējas vairāk jāizmanto IMI. Tomēr tam nebūtu jākavē esošo vai turpmāko divpusējo vienošanos vai pasākumu piemērošana administratīvās sadarbības vai savstarpējas palīdzības jomā.
- (50) Ņemot vērā to, ka šīs direktīvas mērķi – proti, iedibināt atbilstošu noteikumu, pasākumu un kontroles mehānismu vispārīgu vienoto sistēmu, kas nepieciešami, lai labāk un vienādāk īstenotu, piemērotu un izpildītu praksē Direktīvu 96/71/EK, nevar pietiekami labi sasniegt atsevišķās dalībvalstīs, bet darbības mēroga un iedarbības dēļ minēto mērķi var labāk sasniegt Savienības līmenī, Savienība var pieņemt pasākumus saskaņā ar LES 5. pantā noteikto subsidiaritātes principu. Saskaņā ar minētajā pantā noteikto proporcionalitātes principu šajā direktīvā paredz vienīgi tos pasākumus, kas ir vajadzīgi minētā mērķa sasniegšanai.
- (51) Saskaņā ar Regulas (EK) Nr. 45/2001 28. panta 2. punktu ir notikusi apspriešanās ar Eiropas Datu aizsardzības uzraudzītāju, kurš 2012. gada 19. jūlijā sniedza atzinumu ⁽¹⁾

IR PIENĒMUŠI ŠO DIREKTĪVU.

I NODAĻA

VISPĀRĪGI NOTEIKUMI

1. pants

Priekšmets

1. Ar šo direktīvu iedibina tādu atbilstošu noteikumu, pasākumu un kontroles mehānismu kopuma vienoto sistēmu, kas nepieciešama, lai labāk un vienādāk īstenotu, piemērotu un izpildītu praksē Direktīvu 96/71/EK, tostarp pasākumus, kas paredzēti, lai novērstu piemērojamo noteikumu ļaunprātīgu izmantošanu un apiešanu, neskarot Direktīvas 96/71/EK darbības jomu.

⁽¹⁾ OVC 27, 29.1.2013., 4. lpp.

Šīs direktīvas mērķis ir garantēt to, ka tiek ievērots pārrobežu pakalpojumu sniegšanai norīkoto darba ņēmēju pienācīgs tiesību aizsardzības līmenis, jo īpaši pakalpojumu sniegšanas dalībvalstī piemērojamo nodarbinātības noteikumu izpilde atbilstoši Direktīvas 96/71/EK 3. pantam, vienlaikus pakalpojumu sniedzējiem atvieglojot pakalpojumu sniegšanas brīvības izmantošanu un veicinot godīgu konkurenci starp pakalpojumu sniedzējiem, tādējādi atbalstot iekšējā tirgus darbību.

2. Šī direktīva nekādā veidā neietekmē dalībvalstīs un Savienības līmenī atzīto pamattiesību īstenošanu, tostarp tiesības vai brīvību streikot vai veikt citu rīcību, kas saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi paredzēta konkrētajās dalībvalstu darba attiecību sistēmās. Tāpat tā neskar tiesības apspriest, noslēgt un izpildīt kolektīvos līgumus, kā arī kolektīvi rīkoties saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi.

2. pants

Definīcijas

Šajā direktīvā piemēro šādas definīcijas:

- a) "kompetentā iestāde" ir iestāde vai struktūra, tostarp, iespējams, sakaru biroji, kā noteikts Direktīvas 96/71/EK 4. pantā, ko dalībvalsts izraudzījusi Direktīvā 96/71/EK un šajā direktīvā paredzēto funkciju izpildei;
- b) "pieprasījuma iesniedzēja iestāde" ir dalībvalsts kompetentā iestāde, kas saistībā ar sodu un/vai naudas sodu sagatavo pieprasījumu par palīdzību, informāciju, paziņošanu vai atgūšanu, kā minēts VI nodaļā;
- c) "pieprasījuma saņēmēja iestāde" ir dalībvalsts kompetentā iestāde, kurai pieprasījums par palīdzību, informāciju, paziņošanu un vai sodu un/vai naudas sodu atgūšanu tiek adresēts tā, kā minēts VI nodaļā.

3. pants

Kompetentās iestādes un sakaru biroji

Šīs direktīvas nolūkā dalībvalstis saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi izraugās vienu vai vairākas kompetentās iestādes, starp kurām var būt arī Direktīvas 96/71/EK 4. pantā minētais(-ie) sakaru birojs(-i). Izraugoties kompetentās iestādes, dalībvalstis pienācīgi ievēro nepieciešamību nodrošināt tādas informācijas datu aizsardzību, ar ko ir notikusi apmaiņa, un to fizisko un juridisko personu juridiskās tiesības, kuras tā varētu skart. Dalībvalstīm ir galīgā atbildība par datu aizsardzības nodrošināšanu un skarto personu juridisko tiesību nodrošināšanu, un dalībvalstis ievieš piemērotus mehānismus, lai sasniegtu šo mērķi.

Dalībvalstis kompetento iestāžu kontaktinformāciju paziņo Komisijai un pārējām dalībvalstīm. Komisija publicē un regulāri atjaunina kompetento iestāžu un sakaru biroju sarakstu.

Citas dalībvalstis un Savienības iestādes respektē dalībvalstu veikto kompetento iestāžu izvēli.

4. pants

Patiesas norīkošanas konstatēšana un ļaunprātīgas izmantošanas un apiešanas novēršana

1. Direktīvas 96/71/EK īstenošanas, piemērošanas un izpildes nolūkā kompetentās iestādes veic visu to būtisko faktisko apstākļu vispārēju novērtējumu, kurus tās uzskata par nepieciešamiem, tostarp jo īpaši novērtējot šā panta 2. un 3. punktā minētos elementus. Šie elementi ir paredzēti, lai palīdzētu kompetentajām iestādēm veikt pārbaudes un kontroles, kā arī gadījumos, ja tām ir iemesls uzskatīt, ka darba ņēmējs, iespējams, nav uzskatāms par norīkotu saskaņā ar Direktīvu 96/71/EK. Minētie elementi ir indikatīvi kopējā veicamā novērtējuma faktori, un tādēļ tos neapļūko atsevišķi.

2. Lai noteiktu, vai uzņēmums patiešām veic būtiskas darbības, kas nav tikai iekšējās vadības un/vai administratīvās darbības, kompetentās iestādes veic visu to faktisko apstākļu kopējo novērtējumu, kuri, ņemot vērā ilgāku laikposmu, raksturo minētās darbības, ko uzņēmums ir veicis dalībvalstī, kur tas veic uzņēmējdarbību, un, ja nepieciešams, uzņēmējā dalībvalstī. Šādi elementi jo īpaši var būt:

- a) vieta, kur atrodas uzņēmuma juridiskā adrese un administrācija, birojs, kur tas maksā nodokļus un sociālā nodrošinājuma iemaksas, un kur attiecīgā gadījumā saskaņā ar valsts tiesību aktiem tam ir profesionālās darbības atļauja vai kur tas ir reģistrēts tirdzniecības palātā vai profesionālajās struktūrās;
- b) vieta, kur norīkotie darba ņēmēji pieņemti darbā un no kurienes tie norīkoti;
- c) tiesību akti, kas piemērojami līgumiem, kurus uzņēmums noslēdzis ar saviem darba ņēmējiem, no vienas puses, un ar saviem klientiem, no otras puses;
- d) vieta, kur uzņēmums veic saimniecisko pamatdarbību un nodarbina administratīvo personālu;
- e) izpildīto līgumu skaits dalībvalstī, kurā uzņēmums veic uzņēmējdarbību, un/vai šajā dalībvalstī sasniegtais apgrozījums, cita starpā ņemot vērā jaundibinātu uzņēmumu un MVU īpašo situāciju.

3. Lai novērtētu, vai norīkotais darba ņēmējs veic darbu uz laiku dalībvalstī, kas nav dalībvalsts, kur viņš parasti strādā, pārbauda visus būtiskos faktus, kuri raksturo šādu darba ņēmēja darbu un stāvokli. Šādi elementi jo īpaši var būt:

- a) darbs, kas veikts ierobežotu laiku citā dalībvalstī;
- b) datums, kad norīkošana sākas;
- c) norīkošana darbā ir uz dalībvalsti, kas nav valsts, kurā vai no kuras norīkotais darba ņēmējs parasti veic savu darbu atbilstoši Regulai (EK) Nr. 593/2008 (Roma I) un/vai Romas konvencijai;
- d) norīkotais darba ņēmējs atgriežas dalībvalstī, no kuras viņš norīkots darbā, vai gaidāms, ka viņš tajā atsāks darbu pēc tam, kad būs pabeigts darbs vai sniegti pakalpojumi, kuru veikšanai viņš bija norīkots;
- e) darbību veids;
- f) darba devējs, kas norīko darba ņēmēju, ir nodrošinājis vai sedzis ceļa, naktsmītnes un uzturēšanās izdevumus, un ja tā ir, tad kā tas ir darīts, vai par izdevumu segšanas veidu;
- g) visi iepriekšējie periodi, kad bijis norīkots tas pats vai cits (norīkotais) darba ņēmējs.

4. Neatbilstība vienam vai vairākiem 2. un 3. punktā minētajiem faktiskajiem apstākļiem automātiski neliecina par to, ka norīkošana nav notikusi. Šo elementu novērtējumu pielāgo katram konkrētajam gadījumam un ņem vērā situācijas īpatnības.

5. Šajā pantā minētos elementus, ko kompetentās iestādes izmanto, lai veiktu vispārējo novērtējumu par patiesu norīkošanu, var arī izmantot, lai noteiktu, vai persona atbilst darba ņēmējam piemērojamai definīcijai saskaņā ar Direktīvas 96/71/EK 2. panta 2. punktu. Dalībvalstīm cita starpā būtu jāvadās pēc faktiem, kas saistīti ar darbu veikšanu, pakļautību un darba ņēmēju darba samaksu, un neraugoties uz to, kā attiecības raksturo jebkāds līgums vai cita veida vienošanās, kas, iespējams, panākta starp pusēm.

II NODAĻA

INFORMĀCIJAS PIEEJAMĪBA

5. pants

Uzlabota pieeja informācijai

1. Dalībvalstis veic atbilstošus pasākumus, lai nodrošinātu, ka informācija par Direktīvas 96/71/EK 3. pantā minētajiem nodarbinātības noteikumiem, kuri pakalpojumu sniedzējiem ir jāpiemēro un jāizpilda, ir skaidri, pārredzami, pilnīgi un vienkārši, un bez maksas vispārēji pieejama no attāluma un elektroniski, tādos formātos un pēc tādiem tīmekļa pieejamības standartiem, kas piekļuvi nodrošina personām ar invaliditāti, un lai nodrošinātu, ka Direktīvas 96/71/EK 4. pantā minētie sakaru biroji vai kompetentās valsts iestādes spētu efektīvi pildīt savus pienākumus.

2. Lai vēl vairāk uzlabotu piekļuvi informācijai, dalībvalstis:

a) vienotajā oficiālajā tīmekļa vietnē attiecīgajā dalībvalstī un citos piemērotos veidos skaidri, detalizēti, lietotājam saprotamā veidā un pieejamā formātā norāda, kuri nodarbinātības noteikumi un/vai kuras savu (valsts un/vai reģionālo) tiesību aktu daļas ir jāpiemēro dalībvalsts teritorijā norīkotajiem darba ņēmējiem;

b) veic pasākumus, kas vajadzīgi, lai vienotajā oficiālajā tīmekļa vietnē attiecīgajā dalībvalstī un citos piemērotos veidos darītu vispārēji pieejamu informāciju par to, kuri kolektīvie līgumi ir piemērojami un attiecībā uz ko tos piemēro, un kurus nodarbinātības noteikumus piemēro citu dalībvalstu pakalpojumu sniedzēji saskaņā ar Direktīvu 96/71/EK, tostarp, ja iespējams, tiek ievietotas saites uz esošām tīmekļa vietnēm un pārējiem kontaktpunktiem, jo īpaši attiecīgajiem sociālajiem partneriem;

c) darba ņēmējiem un pakalpojumu sniedzējiem informāciju bez maksas dara pieejamu uzņēmējas dalībvalsts oficiālajā(-ās) valodā(-ās) un visatbilstošākajās valodās, ņemot vērā tās darba tirgus prasības, izvēli atstājot uzņēmējas dalībvalsts ziņā. Šo informāciju, ja iespējams, sniedz bukleta veidā, kurā ietverts svarīgāko piemērojamo nodarbinātības noteikumu kopsavilkums, tostarp arī procedūru apraksts sūdzību iesniegšanai, un šo informāciju pēc pieprasījuma sniedz formātos, ko var izmantot personas ar invaliditāti; sīkāka papildu informācija par nodarbinātības un sociālajiem nosacījumiem, ko piemēro norīkotajiem darba ņēmējiem, tostarp noteikumi par darba drošību un veselības aizsardzību, ir viegli pieejama un bez maksas;

d) uzlabo attiecīgās informācijas pieejamību un skaidrību, jo īpaši attiecībā uz informāciju, kas sniegta a) apakšpunktā minētajā vienotajā oficiālajā tīmekļa vietnē attiecīgajā dalībvalstī;

e) norāda kontaktpersonu, kas sakaru birojā ir atbildīga par informācijas pieprasījumu apstrādi;

f) atjaunina par katru valsti sniegto informāciju.

3. Komisija arī turpmāk informācijas pieejamības jomā sniedz atbalstu dalībvalstīm.

4. Ja saskaņā ar dalībvalstu tiesību aktiem, tradīcijām un praksi, tostarp pilnībā ievērojot sociālo partneru neatkarību, Direktīvas 96/71/EK 3. pantā minētos nodarbinātības noteikumus un nosacījumus nosaka koplīgumi saskaņā ar minētās direktīvas 3. panta 1. un 8. punktu, dalībvalstis nodrošina, ka minētie noteikumi un nosacījumi pieejamā un pārredzamā veidā tiek darīti pieejami pakalpojumu sniedzējiem no citām dalībvalstīm un norīkotajiem darba ņēmējiem, un šā jautājuma risināšanā iesaista sociālos partnerus. Attiecīgajā informācijā jo īpaši būtu jāiekļauj atšķirīgās minimālās algas likmes un to veidojošie elementi, izmaksājamā atalgojuma aprēķina metode un attiecīgā gadījumā kritēriji, pēc kuriem nosaka iedalījumu atšķirīgās darba algas kategorijās.

5. Dalībvalstis norāda iestādes un struktūras to teritorijā, kurās darba ņēmēji un uzņēmumi var vērsties pēc vispārīgas informācijas par valsts tiesību aktiem un praksi, kas tiem piemērojama saistībā ar to tiesībām un pienākumiem.

III NODAĻA

ADMINISTRATĪVĀ SADARBĪBA

6. pants

Savstarpējā palīdzība – vispārīgi principi

1. Dalībvalstis cieši sadarbojas un bez liekas kavēšanās savstarpēji cita citai palīdz, lai veicinātu šīs direktīvas un Direktīvas 96/71/EK īstenošanu, piemērošanu un praktisko izpildi.
2. Dalībvalstu sadarbība jo īpaši ietver atbildēšanu uz argumentētiem kompetento iestāžu pieprasījumiem sniegt informāciju un lūgumiem veikt pārbaudes, inspekcijas un izmeklēšanas par Direktīvas 96/71/EK 1. panta 3. punktā minētajām darbā norīkošanas situācijām, tostarp izmeklēšanu attiecībā uz darba ņēmēju darbā norīkošanai piemērojamo noteikumu neievērošanu vai ļaunprātīgu izmantošanu. Informācijas pieprasījumos ietver informāciju attiecībā uz iespējamu administratīva soda un/vai naudas soda atgūšanu vai paziņošanu par lēmumu, ar ko piemēro VI nodaļā minēto sodu un/vai naudas sodu.
3. Dalībvalstu sadarbībā var ietvert arī dokumentu nosūtīšanu un izsniegšanu.
4. Lai atbildētu uz lūgumu pēc palīdzības, kas saņemts no citas dalībvalsts kompetentajām iestādēm, dalībvalstis nodrošina, ka pakalpojumu sniedzēji, kuri veic uzņēmējdarbību to teritorijā, sniedz to kompetentajām iestādēm visu informāciju, kas nepieciešama, lai varētu uzraudzīt to darbības saskaņā ar valsts tiesību aktiem. Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus gadījumā, ja šāda informācija netiek sniegta.
5. Ja rodas grūtības izpildīt informācijas pieprasījumu vai veikt pārbaudes, inspekcijas vai izmeklēšanas, attiecīgā dalībvalsts bez kavēšanās informē pieprasījuma iesniedzēju dalībvalsti, lai rastu risinājumu.

Ja problēmas attiecībā uz informācijas apmaiņu turpinās vai pastāvīgi tiek saņemti atteikumi sniegt informāciju, tiek informēta Komisija (nepieciešamības gadījumā izmantojot IMI), un tā veic nepieciešamos pasākumus.

6. Dalībvalstis šādos termiņos sniedz citu dalībvalstu vai Komisijas prasīto informāciju elektroniskā veidā:
 - a) steidzamos gadījumos, kad ir jāsaņem informācija no reģistriem, piemēram, par PVN reģistrācijas apstiprinājumu, lai pārbaudītu, vai uzņēmējdarbība tiek veikta citā dalībvalstī, – cik iespējams ātri un ne ilgāk par divām darba dienām no pieprasījuma saņemšanas.Steidzamības iemeslus skaidri norāda pieprasījumā, tostarp kādas ziņas minētās steidzamības pamatojumam;
 - b) attiecībā uz citiem informācijas pieprasījumiem – ilgākais 25 darba dienās no pieprasījuma saņemšanas brīža, ja vien dalībvalstis nav savstarpēji vienojušās par īsāku termiņu.
7. Dalībvalstis nodrošina, ka reģistrus, kuros ir iekļauti pakalpojumu sniedzēji un kuros var izmantot kompetentās iestādes to teritorijā, saskaņā ar tiem pašiem nosacījumiem var izmantot arī pārējo dalībvalstu līdzvērtīgas kompetentās iestādes, lai īstenotu šo direktīvu un Direktīvu 96/71/EK, ciktāl minētos reģistrus dalībvalstis ir iekļāvušas IMI.
 8. Dalībvalstis nodrošina to, ka informāciju, ar ko apmainās 2. panta a) punktā minētās struktūras vai kas tām ir nodota, izmanto tikai saistībā ar lietu(-ām), kuras(-u) dēļ tā pieprasīta.
 9. Savstarpēju administratīvu sadarbību un palīdzību nodrošina bez maksas.

10. Informācijas pieprasījums neliedz kompetentajām iestādēm veikt pasākumus saskaņā ar attiecīgajiem valsts un Savienības tiesību aktiem, lai izmeklētu un novērstu Direktīvas 96/71/EK vai šīs direktīvas iespējamus pārkāpumus.

7. pants

Dalībvalstu loma administratīvajā sadarbībā

1. Saskaņā ar Direktīvas 96/71/EK 4. un 5. pantā paredzētajiem principiem laikā, kamēr darba ņēmējs ir norīkots darbā citā dalībvalstī, uzņēmējas dalībvalsts iestādes nepieciešamības gadījumā sadarbībā ar uzņēmējdarbības veikšanas dalībvalsts iestādēm ir atbildīgas par to nodarbinātības noteikumu un nosacījumu pārbaudi, kas jāievēro saskaņā ar Direktīvu 96/71/EK.
2. Pakalpojumu sniedzēja uzņēmējdarbības veikšanas dalībvalsts turpina kontrolēt, pārraudzīt un veikt nepieciešamos uzraudzības vai izpildes pasākumus atbilstoši valsts tiesību aktiem, praksei un administratīvajām procedūrām attiecībā uz darba ņēmējiem, kuri norīkoti darbā citā dalībvalstī.
3. Pakalpojumu sniedzēja uzņēmējdarbības veikšanas dalībvalsts palīdz dalībvalstij, uz kuru notiek norīkošana darbā, nodrošināt to nosacījumu izpildi, kas piemērojami saskaņā ar Direktīvu 96/71/EK un šo direktīvu. Minētā atbildība nekādā veidā neietekmē tās dalībvalsts, uz kuru notiek norīkošana, iespējas pārraudzīt, kontrolēt vai veikt visus vajadzīgos uzraudzības vai izpildes pasākumus saskaņā ar šo direktīvu un Direktīvu 96/71/EK.
4. Ja ir zināmi fakti, kas norāda uz iespējamiem pārkāpumiem, dalībvalsts pēc savas iniciatīvas un bez liekas kavēšanās paziņo attiecīgajai dalībvalstij visu attiecīgo informāciju.
5. Attiecībā uz katru pakalpojumu sniegšanas gadījumu vai katru pakalpojumu sniedzēju uzņēmējas dalībvalsts kompetentās iestādes var arī lūgt uzņēmējdarbības veikšanas dalībvalsts kompetentās iestādes sniegt informāciju par pakalpojumu sniedzēja uzņēmējdarbības likumību un viņa labu rīcību, kā arī par piemērojamo noteikumu pārkāpumu neesamību. Uzņēmējdarbības veikšanas dalībvalsts kompetentās iestādes sniedz šo informāciju saskaņā ar 6. pantu.
6. Šajā pantā paredzētie pienākumi nenozīmē, ka uzņēmējdarbības veikšanas dalībvalstij jāveic faktu pārbaudes un kontroles tās uzņēmējas dalībvalsts teritorijā, kurā pakalpojums tiek sniegts. Šādas pārbaudes un kontroles saskaņā ar 10. pantu un atbilstīgi uzraudzības pilnvarām, kas paredzētas uzņēmējas dalībvalsts tiesību aktos, praksē un administratīvajās procedūrās un kuras ir saskaņā ar Savienības tiesību aktiem, vajadzības gadījumā var veikt uzņēmējas dalībvalsts iestādes pēc savas iniciatīvas vai pēc uzņēmējdarbības veikšanas dalībvalsts kompetento iestāžu pieprasījuma.

8. pants

Papildu pasākumi

1. Dalībvalstis ar Komisijas palīdzību veic papildu pasākumus, lai izstrādātu, atvieglotu un sekmētu apmaiņu starp ierēdņiem, kuri atbildīgi par administratīvās sadarbības un savstarpējās palīdzības īstenošanu, kā arī par piemērojamo noteikumu ievērošanas un izpildes pārraudzību. Dalībvalstis var arī veikt papildu pasākumus, lai atbalstītu tās organizācijas, kas sniedz informāciju norīkotajiem darba ņēmējiem.
2. Komisija izvērtē finanšu atbalsta nepieciešamību, lai vēl vairāk uzlabotu administratīvo sadarbību un vairotu savstarpējo uzticību, izmantojot projektus, tostarp veicinot attiecīgo ierēdņu apmaiņu un mācības, kā arī izstrādā, atvieglo un sekmē labās prakses, tostarp sociālo partneru labās prakses, iniciatīvas Savienības līmenī, piemēram, tādu datubāzu vai kopīgu vietņu izveidi un atjaunināšanu, kurās ietverta vispārēja vai specifiska nozares informācija par nodarbinātības noteikumiem un nosacījumiem, kuri jāievēro, kā arī ar norīkošanas procesu saistītu visaptverošu datu apkopošanu un novērtēšanu.

Ja Komisija secina, ka šāda nepieciešamība pastāv, tā izmanto pieejamos finansēšanas instrumentus, kuru mērķis ir stiprināt administratīvo sadarbību, vienlaikus neskarot Eiropas Parlamenta un Padomes pilnvaras budžeta procedūrā.

3. Ievērojot sociālo partneru autonomiju, Komisija un dalībvalstis var nodrošināt pienācīgu atbalstu tām sociālo partneru attiecīgām iniciatīvām Savienības un valstu līmenī, kuru mērķis ir informēt uzņēmumus un darba ņēmējus par piemērojamiem nodarbinātības noteikumiem, kas paredzēti šajā direktīvā un Direktīva 96/71/EK.

IV NODAĻA

ATBILSTĪBAS PĀRRAUDZĪŠANA

9. pants

Administratīvās prasības un kontroles pasākumi

1. Dalībvalstis var noteikt tikai tādas administratīvās prasības un kontroles pasākumus, kas nepieciešami efektīvas pārraudzības nodrošināšanai attiecībā uz šajā direktīvā un Direktīvā 96/71/EK noteikto pienākumu ievērošanu, ja tie ir pamatoti un samērīgi saskaņā ar Savienības tiesību aktiem.

Šajā nolūkā dalībvalstis var jo īpaši noteikt šādus pasākumus:

- a) pienākums, kas uzlikts pakalpojumu sniedzējam, kurš veic uzņēmējdarbību citā dalībvalstī, iesniegt vienkāršu deklarāciju valsts atbildīgajās kompetentajās iestādēs vēlākais pakalpojumu sniegšanas sākumā, tajā uzņēmējas dalībvalsts (vienā) oficiālajā(-ās) valodā(-ās) vai citā(-ās) valodā(-ās), ko uzņēmēja dalībvalsts pieņēmusi, sniedzot attiecīgu informāciju, kas nepieciešama, lai varētu veikt faktiski pārbaudi darba vietā, tostarp:
 - i) pakalpojumu sniedzēja identitāte;
 - ii) paredzamais skaidri identificējamais norīkoto darba ņēmēju skaits;
 - iii) e) un f) apakšpunktā minētās personas;
 - iv) darbā norīkošanas paredzamais ilgums, plānotais sākuma un beigu datums;
 - v) darba vietas adrese(-es) un
 - vi) pakalpojumu veids, kas pamato norīkošanu;
 - b) pienākums glabāt vai darīt pieejamu darba līguma vai līdzvērtīga dokumenta Direktīvas 91/533/EEK⁽¹⁾ nozīmē, tostarp, ja tas ir piemēroti vai atbilstoši, vajadzības gadījumā minētās direktīvas 4. pantā norādītā papildu informācija, algas aprēķinu, darba laika uzskaites lapu, kurās norādīts katras dienas darba laika sākums, beigas un ilgums, un algas izmaksu apliecinājošu dokumentu vai tiem līdzvērtīgu dokumentu kopijas, pavairot un/vai saglabāt tās papīra vai elektroniskā veidā darbā norīkošanas laikā pieejamā un skaidri norādītā vietā tās teritorijā, piemēram, darba vietā, būvlaukumā, vai transporta nozares mobilo darba ņēmēju gadījumā – bāzē vai transporta līdzeklī, ar kuru tiek sniegts pakalpojums;
 - c) pienākums iesniegt b) apakšpunktā minētos dokumentus saprātīgā laikposmā pēc uzņēmējas dalībvalsts iestāžu pieprasījuma pēc darbā norīkošanas perioda beigām;
 - d) pienākums iesniegt b) apakšpunktā minēto dokumentu tulkojumu (vienā no) uzņēmējas dalībvalsts oficiālajā(-ām) valodā(-ām) vai citā(-ās) valodā(-ās), kas ir pieņemama(-as) uzņēmējai dalībvalstij;
 - e) pienākums iecelt personu, kas ir atbildīga par sakariem ar tās uzņēmējas dalībvalsts kompetentajām iestādēm, kurā tiek sniegti pakalpojumi, un vajadzības gadījumā izsūtīt un saņemt dokumentus un/vai paziņojumus;
 - f) pienākums vajadzības gadījumā iecelt kontaktpersonu, kas darbojas kā pārstāvis un ar kuras starpniecību attiecīgie sociālie partneri var mēģināt pamudināt pakalpojumu sniedzēju sākt darba koplīguma slēgšanas sarunas uzņēmējā dalībvalstī atbilstoši valsts tiesību aktiem un/vai praksei laikposmā, kurā tiek sniegti pakalpojumi. Šī persona var nebūt tā, kas minēta e) apakšpunktā, un viņai nav jābūt klātesošai uzņēmējā dalībvalstī, bet tai jābūt pieejamai pēc saprātīga un pamatota pieprasījuma.
2. Dalībvalstis var noteikt citas administratīvās prasības un kontroles pasākumus gadījumam, ja rastos situācijas vai jauni notikumi, no kuriem izriet, ka esošās administratīvās prasības un kontroles pasākumi nav pietiekami vai efektīvi, lai nodrošinātu efektīvu pārraudzību attiecībā uz šajā direktīvā un Direktīvā 96/71/EK noteikto pienākumu ievērošanu, ja tie ir pamatoti un samērīgi.

⁽¹⁾ Padomes Direktīva 91/533/EEK (1991. gada 14. oktobris) par darba devēja pienākumu informēt darbiniekus par darba līguma vai darba attiecību nosacījumiem (OV L 288, 18.10.1991., 32. lpp.).

3. Šis pants neskar citus pienākumus, kas izriet no Savienības tiesību aktiem, ieskaitot tos, kas izriet no Padomes Direktīvas 89/391/EEK⁽¹⁾ un Regulas (EK) Nr. 883/2004, un/vai pasākumus, kas veikti saskaņā ar valsts tiesību aktiem attiecībā uz darba ņēmēju aizsardzību vai nodarbinātību, ar noteikumu, ka tie ir vienādi piemērojami arī uzņēmumiem, kas veic uzņēmējdarbību attiecīgajā dalībvalstī, un ka tie ir pamatoti un samērīgi.

4. Dalībvalstis nodrošina, lai procedūras un kārtība attiecībā uz darba ņēmēju norīkošanu darbā saskaņā ar šo pantu uzņēmumiem būtu izpildāma lietotājam saprotamā veidā – attālināti un pēc iespējas izmantojot elektroniskos līdzekļus.

5. Dalībvalstis paziņo Komisijai un informē pakalpojumu sniedzējus par visiem 1. un 2. punktā minētajiem pasākumiem, ko tās piemēro vai ir īstenojušas. Komisija minētos pasākumus paziņo pārējām dalībvalstīm. Informāciju pakalpojumu sniedzējiem dara vispārēji pieejamu vienotajā valsts tīmekļa vietnē attiecīgajā(-ās) svarīgākajā(-ās) valodā(-ās), kuru(-as) nosaka attiecīgā dalībvalstis.

Komisija cieši pārrauga 1. un 2. punktā minēto pasākumu piemērošanu, novērtē to atbilstību Savienības tiesību aktiem un vajadzības gadījumā veic nepieciešamos pasākumus saskaņā ar pilnvarām, kuras tai piešķirtas ar LESD.

Komisija regulāri informē Padomi par pasākumiem, par kuriem paziņojušas dalībvalstis un, vajadzības gadījumā, par situāciju saistībā ar tās analīzi un/vai novērtējumu.

10. pants

Pārbaudes

1. Dalībvalstis nodrošina, ka tiek ieviestas pienācīgas un efektīvas pārbaudes un tiek izveidoti pārraudzības mehānismi, kas paredzēti saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi, un ka valsts tiesību aktos noteiktās iestādes veic efektīvas un atbilstošas pārbaudes to teritorijā, lai kontrolētu un pārraudzītu Direktīvas 96/71/EK noteikumu ievērošanu un ņemtu vērā attiecīgos šīs direktīvas noteikumus un tādējādi garantētu to pienācīgu piemērošanu un izpildi. Kaut pastāv arī iespēja veikt izlases veida pārbaudi, pārbaudes galvenokārt balstās uz riska novērtējumu, ko veic kompetentās iestādes. Riska novērtējumā var noteikt darbības nozares, kurās pakalpojumu sniegšanai norīkoto darba ņēmēju nodarbinātība ir koncentrēta viņu teritorijā. Veicot šādu riska novērtējumu, jo īpaši var ņemt vērā lielu infrastruktūras projektu īstenošanu, garas apakšuzņēmēju ķēdes, ģeogrāfisko tuvumu, konkrētu nozaru vajadzības un īpašas problēmas, iepriekšējos pārkāpumus, kā arī dažu darba ņēmēju grupu neaizsargātību.

2. Dalībvalstis nodrošina, ka pārbaudes un kontroles attiecībā uz atbilstību šim pantam nav diskriminējošas un/vai nesamērīgas, vienlaikus ņemot vērā attiecīgos šīs direktīvas noteikumus.

3. Ja informācija ir nepieciešama pārbaudu gaitā un saistībā ar 4. pantu, uzņēmēja dalībvalsts un uzņēmējdarbības veikšanas dalībvalsts rīkojas atbilstoši noteikumiem par administratīvo sadarbību. Kompetentās iestādes jo īpaši sadarbojas atbilstīgi 6. un 7. pantā paredzētajiem noteikumiem un principiem.

4. Dalībvalstīs, kurās atbilstoši valstu tiesību aktiem un/vai praksei Direktīvas 96/71/EK 3. pantā minētā darbā norīkoto darba ņēmēju nodarbinātības noteikumu un nosacījumu, jo īpaši minimālās darba algas likmju, tostarp darba laika noteikšana ir vadības un darbaspēka ziņā, tie var, atbilstošā līmenī un ņemot vērā dalībvalstu noteiktos nosacījumus, pārraudzīt arī darbā norīkoto darba ņēmēju nodarbinātības atbilstošos noteikumus un nosacījumus ar noteikumu, ka tiek garantēts atbilstošs aizsardzības līmenis, kas līdzvērtīgs no Direktīvas 96/71/EK un šīs direktīvas izrietošajam aizsardzības līmenim.

5. Dalībvalstis, kurās darba inspekcijas nav pilnvarotas kontrolēt un pārraudzīt darbā norīkoto darba ņēmēju darba apstākļus un/vai nodarbinātības noteikumus, atbilstoši valsts tiesību aktiem un/vai praksei var izveidot, grozīt vai uzturēt kārtību, procedūras un mehānismus, kas garantē šādu nodarbinātības noteikumu ievērošanu, ja šāda kārtība sniedz attiecīgajām personām atbilstošu aizsardzības līmeni, kas līdzvērtīgs no Direktīvas 96/71/EK izrietošajam aizsardzības līmenim.

⁽¹⁾ Padomes Direktīva 89/391/EEK (1989. gada 12. jūnijs) par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā (OV L 183, 29.6.1989., 1. lpp.).

V NODAĻA

IZPILDE

11. pants

Tiesību aizsardzība – sūdzību un atmaksājamo summu procedūras atvieglošana

1. No Direktīvas 96/71/EK, jo īpaši tās 6. panta, un no šīs direktīvas izrietošo pienākumu izpildei dalībvalstis nodrošina, lai arī tajā dalībvalstī, kuras teritorijā darba ņēmēji ir vai ir bijuši norīkoti darbā, visiem darbā norīkotajiem darba ņēmējiem, kuri uzskata, ka piemērojamo noteikumu nepiemērošanas rezultātā viņi ir cietuši zaudējumus, pat pēc tam, kad darba attiecības, kurās it kā notikusi šī noteikumu neievērošana, ir beigušās, būtu pieejami efektīvi mehānismi, ar kuru palīdzību darbā norīkotie darba ņēmēji var iesniegt sūdzības par saviem darba devējiem tieši, kā arī viņiem būtu tiesības sākt tiesvedību vai administratīvo procesu.

2. Šā panta 1. punktu piemēro, neskarot tiesu jurisdikciju dalībvalstīs, kā jo īpaši noteikts attiecīgajos Savienības tiesību aktu un/vai starptautisko konvenciju instrumentos.

3. Dalībvalstis nodrošina, lai arodbiedrības un citas trešās personas, piemēram, apvienības, organizācijas un citas juridiskās personas, kurām saskaņā ar attiecīgo valstu tiesību aktos noteiktajiem kritērijiem ir likumīgas intereses, nodrošinot šīs direktīvas un Direktīvas 96/71/EK ievērošanu, darbā norīkotā darba ņēmēja vai viņa darba devēja vārdā vai viņus atbalstot, ar viņu atļauju varētu piedalīties jebkurā tiesvedībā vai administratīvajā procesā, kas paredzēts, lai panāktu šīs direktīvas un Direktīvas 96/71/EK īstenošanu un/vai šajā direktīvā un Direktīvā 96/71/EK noteikto pienākumu izpildi.

4. Šā panta 1. un 3. punktu piemēro, neskarot:

- a) valstu noteikumus par noilguma termiņiem līdzīgu procesu ierosināšanai, ja tie nav uzskatāmi par tādiem, kas var padarīt praktiski neiespējamu vai pārmērīgi grūtu šo tiesību īstenošanu;
- b) attiecīgā gadījumā citas sociālo partneru, darba ņēmēju un darba devēju pārstāvju kompetences un kolektīvās tiesības saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi;
- c) valstu noteikumus par pārstāvību un aizstāvību tiesās.

5. Tie norīkotie darba ņēmēji, kuri uzsāk tiesvedību vai administratīvu procesu 1. panta izpratnē, ir aizsargāti pret jebkādu darba devēja nelabvēlīgu attieksmi.

6. Dalībvalstis nodrošina, ka norīkotā(-o) darba ņēmēja(-u) darba devējs ir atbildīgs par jebkādu pienācīgu atlīdzību, kas izriet no līgumattiecībām starp darba devēju un norīkoto darba ņēmēju.

Dalībvalstis jo īpaši nodrošina nepieciešamos mehānismus, lai darbā norīkotie darba ņēmēji varētu saņemt:

- a) visu nesamaksāto neto darba samaksu, kas viņiem pienākas atbilstoši Direktīvas 96/71/EK 3. pantā noteiktajiem piemērojamajiem nodarbinātības noteikumiem;
- b) jebkādas atmaksājamās summas vai no darba algas ieturēto nodokļu vai sociālā nodrošinājuma iemaksu atmaksu;
- c) pārmērīgu izmaksu atmaksu saistībā ar neto darba samaksu vai ar mājokļa kvalitāti, kas ieturētas vai atskaitītas no algas par darba devēja nodrošinātu mājokli;
- d) attiecīgā gadījumā – no viņu algas darba devēja nepareizi ieturētās iemaksas sociālo partneru kopīgi pārvaldītos fondos vai struktūrās.

Šo punktu piemēro arī tad, ja darbā norīkotais darba ņēmējs ir atgriezies no dalībvalsts, uz kuru tas bija norīkots darbā.

12. pants

Atbildība apakšuzņēmuma līgumu slēgšanas gadījumos

1. Lai apkarotu krāpšanu un ļaunprātīgu izmantošanu, dalībvalstis pēc apspriešanās ar attiecīgajiem sociālajiem partneriem un saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi var noteikt nediskriminējošus un samērīgus papildu pasākumus, lai nodrošinātu to, ka apakšuzņēmēju ķēdēs norīkotais darba ņēmējs līdztekus darba devējam vai darba devēja vietā var saukt pie atbildības darbuzņēmēju, pie kura darba devējs/pakalpojumu sniedzējs, uz kuru attiecas Direktīvas 96/71/EK 1. panta 3. punkts, ir tiešs apakšuzņēmējs, saistībā ar visu neizmaksāto neto darba samaksu atbilstīgi minimālajām likmēm, kas noteiktas darba samaksai un/vai iemaksām sociālo partneru kopīgi pārvaldītos fondos vai struktūrās, ciktāl uz tām attiecas Direktīvas 96/71/EK 3. pants.

2. Attiecībā uz Direktīvas 96/71/EK pielikumā minētajiem pasākumiem dalībvalstis paredz pasākumus, ar kuriem nodrošina, ka apakšuzņēmēju ķēdēs norīkotie darba ņēmēji līdztekus darba devējam vai tā vietā var saukt pie atbildības darbuzņēmēju, pie kura darba devējs ir tiešs apakšuzņēmējs, saistībā ar šā panta 1. punktā minēto norīkoto darba ņēmēju tiesību ievērošanu.

3. Šā panta 1. un 2. punktā minētā atbildība attiecas tikai uz darba ņēmēja tiesībām, kuras iegūtas atbilstoši līgumattiecībām starp darbuzņēmēju un viņa apakšuzņēmēju.

4. Dalībvalstis saskaņā ar Savienības tiesību aktiem var brīvi noteikt arī stingrākas atbildības normas attiecībā uz apakšuzņēmēja atbildības jomu un vērienu, nodrošinot nediskriminējošu attieksmi un samērību. Dalībvalstis atbilstoši Savienības tiesību aktiem šādu atbildību var paredzēt arī citās nozarēs, kas nav minētas Direktīvas 96/71/EK pielikumā.

5. Šā panta 1., 2. un 4. punktā minētajos gadījumos dalībvalstis var noteikt, ka darbuzņēmējs, kas uzņēmis valsts tiesību aktos noteiktos uzticamības pārbaudes pienākumus, netiek saukts pie atbildības.

6. 2. punktā minēto atbildības normu vietā dalībvalstis var veikt citus atbilstīgus izpildes pasākumus saskaņā ar Savienības un valsts tiesību aktiem un/vai praksi, kas tiešās apakšuzņēmēju attiecībās dod iespēju piemērot efektīvas un proporcionālas sankcijas pret darbuzņēmēju, lai novērstu krāpšanu un ļaunprātīgu izmantošanu gadījumos, kad darba ņēmējiem ir grūtības nodrošināt savas tiesības.

7. Dalībvalstis informē Komisiju par pasākumiem, kas veikti saskaņā ar šo pantu, un dara informāciju vispārēji pieejamu attiecīgajā(-ās) svarīgākajā(-ās) valodā(-ās), kuru(-as) izvēlas dalībvalstis.

Šā panta 2. punktā minētajā gadījumā Komisijai sniegtajā informācijā ietver elementus, ar ko paredz atbildību apakšuzņēmēju ķēdēs.

6. punktā minētajā gadījumā Komisijai sniegtajā informācijā ietver elementus, ar ko paredz alternatīvu valsts pasākumu efektivitāti attiecībā uz 2. punktā minētajām atbildības normām.

Komisija minēto informāciju dara pieejamu citām dalībvalstīm.

8. Komisija cieši pārrauga šā panta piemērošanu.

VI NODAĻA

FINANSIĀLU ADMINISTRATĪVO SODU UN/VAI NAUDAS SODU PĀRROBEŽU IZPILDE

13. pants

Darbības joma

1. Neskarot līdzekļus, kuri ir vai var būt paredzēti citos Savienības tiesību aktos, savstarpējās palīdzības un savstarpējās atzišanas principi, kā arī šajā nodaļā paredzētie pasākumi un procedūras attiecas uz tādu finansiālu administratīvo sodu un/vai naudas sodu pārrobežu izpildi, kas pakalpojumu sniedzējam, kas veic uzņēmējdarbību kādā dalībvalstī, uzlikti par piemērojamo noteikumu neievērošanu attiecībā uz darba ņēmēju norīkošanu darbā citā dalībvalstī.

2. Šo nodaļu piemēro finansiāliem administratīvajiem sodiem un/vai naudas sodiem, tostarp maksām un uzrēķiniem, ko piemēro kompetentās iestādes vai ko apstiprina administratīvas vai tiesu struktūras, vai kas attiecīgā gadījumā izriet no darba tiesas nolēmumiem, un kas ir saistīti ar šīs direktīvas vai Direktīvas 96/71/EK neievērošanu.

Šo nodaļu nepiemēro tādu sodu izpildei, uz kuriem attiecas Padomes Pamatlēmuma 2005/214/TI ⁽¹⁾, Padomes Regulas (EK) Nr. 44/2001 ⁽²⁾ vai Padomes Lēmuma 2006/325/EK ⁽³⁾ piemērošanas joma.

14. pants

Kompetento valsts iestāžu izraudzīšanās

Katra dalībvalsts, izmantojot IMI, informē Komisiju par to, kura iestāde vai iestādes atbilstīgi tās valsts tiesībām ir kompetentas šīs nodaļas izpratnē. Ja tas ir vajadzīgs to iekšējo sistēmu organizācijas dēļ, dalībvalstis var izraudzīties vienu vai vairākas centrālās iestādes, kas ir atbildīgas par pieprasījumu administratīvu pārsūtīšanu un saņemšanu un palīdzības sniegšanu citām attiecīgajām iestādēm.

15. pants

Savstarpējās palīdzības un atzišanas vispārīgie principi

1. Saņemot pieprasījuma iesniedzējas iestādes lūgumu, pieprasījumu saņēmusī iestāde atbilstoši 16. un 17. pantam:

a) atgūst administratīvu sodu un/vai naudas sodu, ko saskaņā ar pieprasītājas dalībvalsts tiesību aktiem un procedūrām piemērojusi kompetentā iestāde vai ko apstiprina administratīva vai tiesu iestāde vai vajadzības gadījumā – darba tiesa, un ko vairs nevar pārsūdzēt, vai

b) paziņo par lēmumu, ar ko nosaka šādu sodu un/vai naudas sodu.

Turklāt pieprasījumu saņēmusī iestāde paziņo par jebkuru citu attiecīgu dokumentu, kas saistīts ar šāda soda un/vai naudas soda atgūšanu, tostarp par spriedumu vai galīgo lēmumu, kas var būt izteikts apliecinātas kopijas formā, kas ir atgūšanas pieprasījuma juridiskais pamats un piešķir izpildes tiesības.

⁽¹⁾ Padomes Pamatlēmums 2005/214/TI (2005. gada 24. februāris) par savstarpējas atzišanas principa piemērošanu attiecībā uz finansiālām sankcijām (OV L 76, 22.3.2005., 16. lpp.).

⁽²⁾ Padomes Regula (EK) Nr. 44/2001 (2000. gada 22. decembris) par jurisdikciju un spriedumu atzišanu un izpildi civillietās un komercietās (OV L 12, 16.1.2001., 1. lpp.).

⁽³⁾ Padomes Lēmums 2006/325/EK (2006. gada 27. aprīlis), lai noslēgtu Nolīgumu starp Eiropas Kopienu un Dānijas Karalisti par jurisdikciju un spriedumu atzišanu un izpildi civillietās un komercietās (OV L 120, 5.5.2006., 22. lpp.).

2. Pieprasījuma iesniedzēja iestāde nodrošina, lai administratīvā soda un/vai naudas soda atgūšanas prasība vai paziņošana par lēmumu, ar ko nosaka šādu sodu un/vai naudas sodu, notiktu atbilstoši šajā dalībvalstī spēkā esošajiem tiesību aktiem un administratīvo praksi.

Šādu pieprasījumu iesniedz vienīgi tad, ja pieprasījuma iesniedzēja iestāde nevar atgūt sodu vai naudas sodu vai paziņot par lēmumu saskaņā ar tās tiesību aktiem un administratīvo praksi.

Pieprasījuma iesniedzēja iestāde nelūdz administratīvā soda un/vai naudas soda atgūšanu vai lēmuma, ar kuru noteikts šāds sods un/vai naudas sods, paziņošanu, ja un kamēr sods un/vai naudas sods, kā arī ar to saistītā prasība un/vai tās īstenošanai nepieciešamais instruments pieprasījuma iesniedzējā dalībvalstī minētajā dalībvalstī tiek apstrīdēts vai pret to vērsas ar tiesiskiem līdzekļiem.

3. Kompetentā iestāde, kura saņem pieprasījumu atgūt administratīvo sodu un/vai naudas sodu vai paziņot par lēmumu, ar ko paredz šādu sodu un/vai naudas sodu un kas ir nosūtīts saskaņā ar šo nodaļu un 21. pantu, to bez papildu formalitātēm atzīst un nekavējoties veic visus tā īstenošanai vajadzīgos pasākumus, ja vien pieprasījumu saņēmusī iestāde nenolemj izmantot kādu no 17. pantā minētajiem noraidījuma iemesliem.

4. Lai atgūtu administratīvu sodu un/vai naudas sodu vai paziņotu par lēmumu, ar ko paredz šādu sodu un/vai naudas sodu, pieprasījumu saņēmusī iestāde rīkojas atbilstīgi valsts tiesību aktiem un administratīvajai praksei, kas ir spēkā pieprasījumu saņēmušajā dalībvalstī un ko piemēro tāda paša vai – ja nav tāda paša – līdzīga veida pārkāpumiem vai lēmumam.

Pieprasījumu saņēmusī iestāde paziņojumu par lēmumu, ar ko paredz administratīvo sodu un/vai naudas sodu, un pieprasījumu par atgūšanu saskaņā ar pieprasījumu saņēmušās dalībvalsts tiesību aktiem, noteikumiem un administratīvo praksi uzskata par tādu, kam ir līdzvērtīga ietekme kā tad, ja to būtu iesniegusi pieprasījuma iesniedzēja dalībvalsts.

16. pants

Pieprasījums par atgūšanu vai paziņošanu

1. Pieprasījuma iesniedzēja iestādes pieprasījumu atgūt administratīvu sodu un/vai naudas sodu, kā arī tāda lēmuma paziņošanu, kas saistīts ar šādu sodu un/vai naudas sodu, bez liekas kavēšanās veic ar vienota instrumenta palīdzību, un tajā norāda vismaz šādu informāciju:

- a) adresāta vārdu, uzvārdu vai nosaukumu un zināmo adresi, un visu pārējo būtisko informāciju adresāta identificēšanai;
- b) faktu un pārkāpuma apstākļu kopsavilkumu, nodarījuma veidu un attiecīgos piemērojamos noteikumus;
- c) īstenošanai nepieciešamo instrumentu pieprasījuma iesniedzējā dalībvalstī un visu pārējo būtisko informāciju vai dokumentus, tostarp juridiska rakstura dokumentus attiecībā uz pamatā esošo prasījumu, administratīvo sodu/naudas sodu un
- d) tās kompetentās iestādes nosaukumu, adresi un citu kontaktinformāciju, kura atbildīga par administratīva soda un/vai naudas sodu novērtēšanu, un, ja tā ir cita struktūra, tad tās kompetentās struktūras datus, kurā var iegūt papildu informāciju par sodu un/vai naudas sodu vai iespējām apstrīdēt maksāšanas pienākumu vai lēmumu, ar ko tie noteikti.

2. Papildus 1. punktā minētajam pieprasījumā norāda:

- a) paziņošanas par lēmumu gadījumā – paziņošanas mērķi un laikposmu, kurā tas jāīsteno;
- b) atgūšanas pieprasījuma gadījumā – datumu, kurā spriedums vai lēmums ir kļuvis izpildāms vai galīgs, administratīvā soda un/vai naudas soda veida un summas apraksts, visus datumus saistībā ar izpildes procesu, tostarp to, vai par spriedumu vai lēmumu ir paziņots atbildētājam(-iem), ja jā – kādā veidā, un ja spriedums un/vai lēmums ir pieņemts aizmuguriski, kā arī pieprasījuma iesniedzējas iestādes apstiprinājumu, ka sods un/vai naudas sods nav pārsūdzamas, kā arī ar to saistīto prasījumu, par kuru pieprasījums ir sagatavots, un tā dažādās sastāvdaļas.

3. Pieprasījumu saņēmusī iestāde veic visus vajadzīgos pasākumus, lai paziņotu pakalpojumu sniedzējam par atgūšanas pieprasījumu vai par lēmumu, ar ko nosaka administratīvo sodu un/vai naudas sodu, un, ja nepieciešams – par attiecīgajiem dokumentiem – saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai īstenoto praksi cik iespējams ātri un vēlākais – viena mēneša laikā pēc pieprasījuma saņemšanas.

Pieprasījumu saņēmusī iestāde cik iespējams ātri informē pieprasījuma iesniedzēju iestādi par:

- a) veiktajiem pasākumiem pēc tās atgūšanas pieprasījuma un paziņošanas saņemšanas un konkrētu dienu, kad tika paziņots adresātam;
- b) par pieprasījuma par administratīvā soda un/vai naudas soda atgūšanu noraidīšanas iemesliem, ja tā pieprasījumu noraida, vai paziņo par lēmumu, ar ko uzliek administratīvo sodu un/vai naudas sodu saskaņā ar 17. pantu.

17. pants

Noraidīšanas iemesli

Pieprasījumu saņēmušajām kompetentajām iestādēm nav pienākums izpildīt pieprasījumu par atgūšanu vai paziņošanu, ja pieprasījumā nav iekļauta 16. panta 1. un 2. punktā minētā informācija, tas ir nepilnīgs vai acīmredzami neatbilst attiecīgajam lēmumam.

Turklāt pieprasījumu saņēmušās iestādes var atteikties izpildīt pieprasījumu par atgūšanu šādos gadījumos:

- a) pēc pieprasījumu saņēmušās kompetentās iestādes izmeklēšanas ir skaidrs, ka paredzamās izmaksas vai resursi, kas ir vajadzīgi administratīvā soda un/vai naudas soda atgūšanai, nav samērīgi atgūstamajai summai vai radītu lielas grūtības;
- b) kopējais finansiāls sods un/vai naudas sods ir mazāks par EUR 350 vai līdzvērtīgu summu;
- c) nav ievērotas pieprasījumu saņēmušās dalībvalsts Konstitūcijā noteiktās atbildētāju pamattiesības un pamatbrīvības, kā arī viņiem piemērojamie juridiskie pamatprincipi.

18. pants

Procedūras pārtraukšana

1. Ja atgūšanas vai paziņošanas procedūras gaitā attiecīgais pakalpojumu sniedzējs vai ieinteresētā persona administratīvo sodu un/vai naudas sodu un/vai saistītās prasības apstrīd vai pārsūdz, noteiktā soda un/vai naudas soda pārrobežu izpildes procedūru pārtrauc līdz brīdim, kamēr nav pieņemts attiecīgās pieprasījuma iesniedzējas dalībvalsts kompetentās struktūras vai iestādes lēmums šajā jautājumā.

Ar jebkādu apstrīdēšanu vai pārsūdzību vēršas attiecīgās pieprasījuma iesniedzējas dalībvalsts kompetentajā struktūrā vai iestādē.

Pieprasījuma iesniedzēja iestāde par šādu apstrīdēšanu nekavējoties paziņo pieprasījumu saņēmušajai iestādei.

2. Strīdus par pieprasījumu saņēmušajā dalībvalstī veiktajiem izpildes pasākumiem vai par pieprasījumu saņēmušās dalībvalsts iestādes veiktās paziņošanas likumību risina šīs dalībvalsts kompetentā struktūra vai tiesu iestāde saskaņā ar tās tiesību aktiem.

19. pants

Izmaksas

1. Saistībā ar šajā nodaļā minētajiem sodiem un/vai naudas sodiem atgūtās summas saņem pieprasījumu saņēmusī iestāde.

Pieprasījumu saņēmusī iestāde atmaksājāmās summas atgūst savas dalībvalsts valūtā atbilstoši tās tiesību aktiem, noteikumiem un administratīvajām procedūrām vai praksei, kuru minētajā dalībvalstī piemēro līdzīgiem prasījumiem.

Ja nepieciešams, pieprasījumu saņēmūsī iestāde saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi konvertē sodu un/vai naudas sodu pieprasījumu saņēmūsās valsts valūtā pēc valūtas maiņas kursa, kas bija spēkā soda un/vai naudas soda uzlikšanas brīdī.

2. Dalībvalstis nepieprasa to izmaksu atlīdzināšanu, kas radušās, sniedzot savstarpēju palīdzību, ko tās sniedz viena otrai saskaņā ar šo direktīvu, vai kas radušās saistībā ar tās piemērošanu.

VII NODAĻA

NOBEIGUMA NOTEIKUMI

20. pants

Sodi

Dalībvalstis paredz noteikumus par sodiem, kas piemērojami gadījumos, ja tiek pārkāpti saskaņā ar šo direktīvu pieņemtie valstu noteikumi, un veic visus nepieciešamos pasākumus, lai nodrošinātu to īstenošanu un ievērošanu. Paredzētie sodi ir efektīvi, samērīgi un preventīvi. Dalībvalstis līdz 2016. gada 18. jūnijam par minētajiem noteikumiem informē Komisiju. Dalībvalstis nekavējoties ziņo par visiem turpmākiem šo noteikumu grozījumiem.

21. pants

Iekšējā tirgus informācijas sistēma

1. Administratīvo sadarbību un savstarpējo palīdzību starp dalībvalstu kompetentajām iestādēm, kā noteikts 6. un 7. pantā, 10. panta 3. punktā un 14. līdz 18. pantā, īsteno, izmantojot Iekšējā tirgus informācijas sistēmu (IMI), kas izveidota ar Regulu (ES) Nr. 1024/2012.

2. Dalībvalstis var piemērot divpusējus nolīgumus vai vienošanās par kompetento iestāžu administratīvo sadarbību un savstarpēju palīdzību attiecībā uz tādu nodarbinātības noteikumu piemērošanu un pārraudzību, kas piemērojami Direktīvas 96/71/EK 3. pantā minētajiem darbā norīkotajiem darba ņēmējiem, ciktāl šie nolīgumi vai vienošanās nelabvēlīgi neietekmē attiecīgo darba ņēmēju un uzņēmumu tiesības un pienākumus.

Dalībvalstis informē Komisiju par divpusējiem nolīgumiem un/vai vienošanām, kurus tās piemēro, un nodrošina to, ka minēto divpusējo nolīgumu teksts ir vispārēji pieejams.

3. Šā panta 2. punktā minēto divpusējo nolīgumu vai vienošanos kontekstā dalībvalstu kompetentās iestādes pēc iespējas vairāk izmanto IMI. Ja kompetentā iestāde kādā no attiecīgajām dalībvalstīm ir izmantojusi IMI, to pēc iespējas izmanto visām turpmākajām darbībām.

22. pants

Grozījumi Regulā (ES) Nr. 1024/2012

Regulas (ES) Nr. 1024/2012 pielikumam pievieno šādus punktus:

“6. Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 96/71/EK (1996. gada 16. decembris) par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā (*): 4. pants.

7. Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/67/ES (2014. gada 15. maijs) par to, kā izpildīt Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā, un ar ko groza Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (ES) Nr. 1024/2012 par administratīvo sadarbību, izmantojot Iekšējā tirgus informācijas sistēmu (“IMI regula”) (**): 6. un 7. pants, 10. panta 3. punkts un 14. līdz 18. pants.

(*) OV L 18, 21.1.1997., 1. lpp.

(**) OV L 159, 28.5.2014., 11. lpp.”

23. pants

Transponēšana

1. Dalībvalstīs līdz 2016. gada 18. jūnijam stājas spēkā normatīvie un administratīvie akti, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības. Par to dalībvalstis tūlīt informē Komisiju.

Kad dalībvalstis pieņem minētos noteikumus, tajos ietver atsauci uz šo direktīvu vai šādu atsauci pievieno to oficiālajai publikācijai. Dalībvalstis nosaka paņēmienus, kā izdarāma šāda atsauce.

2. Dalībvalstis dara Komisijai zināmus to tiesību aktu galvenos noteikumus, ko tās pieņem jomā, uz kuru attiecas šī direktīva.

24. pants

Pārskatīšana

1. Komisija pārskata šīs direktīvas piemērošanu un īstenošanu.

Ne vēlāk kā 2019. gada 18. jūnijā Komisija iesniedz ziņojumu par direktīvas piemērošanu un īstenošanu Eiropas Parlamentam, Padomei un Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un vajadzības gadījumā ierosina nepieciešamos grozījumus un izmaiņas.

2. Savā pārskatā Komisija pēc apspriešanās ar dalībvalstīm un, attiecīgā gadījumā, sociālajiem partneriem Savienības līmenī, jo īpaši novērtē:

- a) cik nepieciešami un piemēroti ir faktiskie elementi patiesas norīkošanas konstatēšanai, tostarp iespējas grozīt esošos vai paredzēt iespējamus jaunus elementus, kas jāņem vērā, lai noteiktu, vai uzņēmums patiešām darbojas un norīkots darbinieks uz laiku veic savu darbu, kā minēts 4. pantā;
- b) cik atbilstoši ir dati, kas pieejami attiecībā uz norīkošanas procesu;
- c) cik lietderīga un atbilstīga ir valsts kontroles pasākumu piemērošana, ņemot vērā pieredzi ar administratīvās sadarbības un informācijas apmaiņas sistēmu un tās efektivitāti, vienkāršāku un standartizētāku dokumentu izstrādi, kopēju principu vai standartu izveidi attiecībā uz pārbaudēm darba ņēmēju norīkošanas jomā, kā arī tehnoloģiju attīstību, kā minēts 9. pantā;
- d) atbildību un/vai izpildes pasākumus, kas ieviesti, lai nodrošinātu atbilstību piemērojamiem noteikumiem un efektīvi aizsargātu darba ņēmēju tiesības apakšuzņēmēju ķēdēs, kā minēts 12. pantā;
- e) kā tiek piemēroti noteikumi par finansiālu administratīvu sodu un naudas sodu pārrobežu izpildi, jo īpaši ņemot vērā pieredzi ar sistēmu un tās efektivitāti, kā noteikts VI nodaļā;
- f) divpusējo nolīgumu vai vienošanos izmantošanu attiecībā uz IMI, vajadzības gadījumā ņemot vērā Regulas (ES) Nr. 1024/2012 25. panta 1. punktā minēto ziņojumu;
- g) iespēja pielāgot 6. panta 6. punktā noteiktos termiņus dalībvalstu vai Komisijas pieprasītās informācijas sniegšanai ar mērķi minētos termiņus samazināt, ņemot vērā progresu, kas panākts IMI darbībā un tās izmantošanā.

25. pants

Stāšanās spēkā

Šī direktīva stājas spēkā divdesmitajā dienā pēc tās publicēšanas Eiropas Savienības Oficiālajā Vēstnesī.

26. pants

Adresāti

Šī direktīva ir adresēta dalībvalstīm.

Briselē, 2014. gada 15. maijā

Eiropas Parlamenta vārdā
priekšsēdētājs
M. SCHULZ

Padomes vārdā
priekšsēdētājs
D. KOURKOULAS

Eiropas Parlamenta, Padomes un Komisijas kopīgs paziņojums par 4. panta 3. punkta g) apakšpunktu

Tas, vai amatu, kurā norīkotais darba ņēmējs ir norīkots uz laiku, lai veiktu savu darbu pakalpojumu sniegšanas jomā, kādā no iepriekšējiem laikposmiem ieņēma tas pats vai cits (norīkotais) darba ņēmējs, ir tikai viens no iespējamajiem elementiem, kas jāņem vērā, veicot vispārēju faktiskās situācijas novērtējumu šaubu gadījumā.

Pašu faktu vien, ka tas var būt viens no elementiem, nekādā gadījumā nebūtu jāinterpretē kā tādu, kas norīkoto darba ņēmēju liedz aizstāt ar citu norīkoto darba ņēmēju vai kavē šādas aizstāšanas iespējamību, kas var būt raksturīgi jo īpaši tiem pakalpojumiem, kurus sniedz sezonāli, cikliski vai atkārtoti.
